

Frey, Regina

Mainstreaming Gender-Training? Stellenwert in der Entwicklungszusammenarbeit

ZEP : Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik 28 (2005) 4, S. 2-7



Quellenangabe/ Reference:

Frey, Regina: Mainstreaming Gender-Training? Stellenwert in der Entwicklungszusammenarbeit - In: ZEP : Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik 28 (2005) 4, S. 2-7
- URN: urn:nbn:de:0111-opus-92550 - DOI: 10.25656/01:9255

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-opus-92550>

<https://doi.org/10.25656/01:9255>

in Kooperation mit / in cooperation with:

ZEP

Zeitschrift für internationale Bildungsforschung
und Entwicklungspädagogik

"Gesellschaft für interkulturelle Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik e.V."

<http://www.uni-bamberg.de/allgpaed/zep-zeitschrift-fuer-internationale-bildungsforschung-und-entwicklungspaedagogik/profil>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS

DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation

Informationszentrum (IZ) Bildung

E-Mail: pedocs@dipf.de

Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Gender Global Bildung und Geschlechter- gerechtigkeit

Aus dem Inhalt:

- Gender in historischer und systematischer Perspektive
- Gender-Mainstreaming und Gender-Training
- Menschenrecht auf Bildung und Geschlechtergerechtigkeit

Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik

28. Jahrgang Dezember **4** 2005 ISSN 1434-4688D

- | | | |
|--|-----------|---|
| Regina Frey | 2 | Mainstreaming Gender-Training? Stellenwert in der Entwicklungs-
zusammenarbeit |
| Mona Motakef | 8 | Das Menschenrecht auf Bildung als Instrument zur Durchsetzung von
Geschlechtergerechtigkeit |
| Marion Böker | 15 | Geschlechtergerechtigkeit als globaler Lernprozess. Frauenrechte ebnen
den Weg |
| Robert Connell | 21 | Boys, masculinities and curricula. The construction of masculinity in practice-
oriented subjects |
| | | |
| Kristina Nauditt/
Gerd Wermerskirch | 28 | Partizipative Methoden. 'Zukunftswerkstätten in Nicaragua' |
| Porträt | 31 | Carol Hagemann-White/Sabine Bohne: CAHRV – Coordination Action
on Human Rights Violations |
| Kommentar | 33 | Carolyn Rotter: Kurs auf eine nachhaltige Entwicklung – Lernen für eine
zukunftsfähige Welt |
| | 36 | Hans Bühler: Besucher. Aus der Geschichte eines Missionshauses in
Kamerun |
| VIE | 38 | Nationaler Aktionsplan BfnE/Tagung in Hannover/Tagung in Lübeck/Globales
Lernen und berufliche Bildung/Europäischer Konsens über Entwicklung |
| VENRO | 41 | VENRO zehnjähriges Bestehen/VENRO-Mitgliederversammlung wählt
neuen Vorstand/VENRO-Projekt „Entwicklung und Sport“ geht online |
| | 42 | Kurzrezensionen |
| | 45 | Informationen |

Impressum

ZEP - Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik 28. Jg. 2005, Heft 4

Herausgeber: Gesellschaft für interkulturelle Bildungsforschung und
Entwicklungspädagogik e.V. und KommEnt

Schriftleitung: Annette Scheunpflug

Redaktionsanschrift: ZEP-Redaktion, Pädagogik I, EWF, Regensburger
Str. 160, 90478 Nürnberg

Verlag: Verlag für Interkulturelle Kommunikation (IKO), Postfach 90 04
21, 60444 Frankfurt/ Main, Tel.: 069/784808; ISSN 1434-4688 D

Erscheinungsweise und Bezugsbedingungen: erscheint vierteljähr-
lich; Jahresabonnement EUR 20,- Einzelheft EUR 6,-; alle Preise verste-
hen sich zuzüglich Versandkosten; zu beziehen durch alle Buchhandlungen
oder direkt vom Verlag. Abbestellungen spätestens acht Wochen vor Ablauf
des Jahres.

Redaktion: Barbara Asbrand, Hans Bühler, Asit Datta, Heidi Grobbauer (Ös-
terreich), Helmut Hartmeyer (Österreich), Richard Helbling (Schweiz), Torsten
Jäger, Linda Helfrich, Ulrich Klemm, Gregor Lang-Wojtasik, Volker Lenhart,
Claudia Lohrenscheit, Gottfried Orth, Bernd Overwien, Georg-Friedrich
Pfäfflin, Annette Scheunpflug, Klaus Seitz, Barbara Toeffer

Technische Redaktion: Gregor Lang-Wojtasik (verantwortlich) 0911/
5302-735, Claudia Bergmüller (Rezensionen), Christine Schmidt (Infos)
Abbildungen: (Falls nicht bezeichnet) Privatfotos oder Illustrationen der
Autoren.

Titelbild: Daniel Sieber, www.dasformt.de

*Diese Publikation ist gefördert vom Evangelischen Entwicklungsdienst-
Ausschuss für Entwicklungsbezogene Bildung und Publizistik, Bonn. Das
Heft ist auf umweltfreundlichem chlorfreien Papier gedruckt.*

Regina Frey

Mainstreaming Gender-Training?

Stellenwert in der Entwicklungszusammenarbeit

Abstract: First of all this article outlines the introduction of the dimension 'gender' into the discourse on development and then dedicates itself to the issue gender-training. In the course of this it deals on the one hand with the setting of gender training as a possibility for reflexion on politics on gender and for discussion and on the other hand it deals with the status of gender training and with other possible instruments within the frame of the strategy on gender politics 'gender mainstreaming'. The author also gives concrete examples realizing gender-mainstreaming within organisations of development cooperation. At the end the author arrives at a double theses: on the one hand gender training can best be developed within a framework of gender-mainstreaming. On the other hand neither the existence of a gender mainstreaming strategy nor the realisation of corresponding educational measures guarantee that developmental cooperation contributes unavoidably to gender fairness.

Zusammenfassung: Der vorliegende Beitrag skizziert zunächst die Einführung der Kategorie Gender in den Entwicklungsdiskurs und widmet sich dann dem Thema Gender-Training. Dabei geht es einerseits um eine Fassung von Gender-Training als Raum für geschlechterpolitische Reflexion und Auseinandersetzung und andererseits um den Stellenwert von Gender-Training sowie weiterer Instrumente im Rahmen der geschlechterpolitischen Strategie Gender-Mainstreaming. Die Autorin geht hierbei auch beispielhaft auf die konkrete Umsetzung von Gender-Mainstreaming innerhalb von Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit (EZ) ein. Dies führt sie abschließend zu einer doppelten These: Einerseits kann Gender-Training am besten im Rahmen von Gender-Mainstreaming Wirkung entfalten. Andererseits garantieren sowohl das Vorhandensein einer Gender-Mainstreaming-Strategie als auch die Durchführung entsprechender Bildungsmaßnahmen noch lange nicht, dass Entwicklungszusammenarbeit wirklich zur Geschlechtergerechtigkeit beiträgt.

Das Politikfeld Entwicklungszusammenarbeit gilt in Deutschland für die Umsetzung von Geschlechterpolitik als vorbildlich: Bereits in den Neunzigerjahren bildeten EZ-Organisationen ihr Personal mit Gender-Trainings fort. Aufgrund des Anschlusses an den internationalen Diskurs war hier eine durchgehende und gesteuerte Berücksichtigung von Geschlechteraspekten im Sinne eines Gender Mainstreaming früh Thema. Dies war hingegen im innerpolitischen bundesdeutschen Kontext erst ab dem neuen Jahrtausend der Fall, wobei hier die EU-Politik impulsgebend wirkte. Allerdings: Das 'Gender-Brett' erwies sich als dicker als noch in den 1990er Jahren erahnt. Und während einige Akteur/innen 'Gender' als Mode der 1990er bezeichnen und mit dem Verweis darauf, dass doch so vieles bereits getan wurde beim Stichwort „Gender“, abwinken, sehen andere die EZ-Organisationen vom Ziel der durchgehenden Orientierung an Geschlechtergerechtigkeit weit entfernt. Zu fragen ist daher: War Gender-Training eine Mode der 1990er Jahre, die allenfalls zu einer 'rhetorischen Modernisierung' der EZ geführt hat – oder ist es bereits selbstverständliche Methode und somit Bestandteil von Organisations- und Personalentwicklung innerhalb der EZ-Organisationen? Welchen Stellenwert erfährt dabei

das Bildungsinstrument Gender-Training bei der Umsetzung von Gender-Mainstreaming als Organisationsentwicklungsstrategie?

Wie Gender in den EZ-Mainstream – zumindest auf diskursiver Ebene – kam, ist vielfach dokumentiert und diskutiert.¹ Deswegen wird an dieser Stelle gefragt, warum Gender als neues Konzept innerhalb der EZ eine schnelle ‘Karriere’ machen konnte. Plausibel erscheint, dass Gender in den deutschen entwicklungspolitischen Diskurs vergleichsweise früh Eingang fand, da die Neueinführung eines englischen Begriffs – Gender – im international aufgestellten Bereich der EZ keine starken Widerstände hervorrief. Gleichzeitig bot der Begriff aufgrund seiner Interpretationsvielfalt die Chance, inhaltliche Forderungen und Ansprüche in den (diskursiven) Mainstream zu transportieren, die zwar ohne Mühe als feministisch bezeichnet werden können, unter der Bezeichnung Gender jedoch als solches nicht sofort diffamiert wurden.²

Heute ist unbestritten, dass Gleichstellung ein exponiertes entwicklungspolitisches Thema darstellt. Hierzu trägt auch das Ziel drei der Millennium Development Goals (<http://www.mdgender.net>) bei. Es macht deutlich, dass Gleichstellung zur Erreichung des entwicklungspolitischen Kernziels unabdingbar ist – alleine, da Frauen die Mehrheit der Armen bilden. Dabei sind sowohl Gerechtigkeits- als auch Effizienzargumente dienlich, um die Wichtigkeit einer Gleichstellungsorientierten Nord-Süd Arbeit zu begründen. Beide Argumentationslinien wurden in den letzten 35 Jahren, in denen zunächst ‘die Frauen-’ und dann die ‘Geschlechterfrage’ aufkam, immer wieder bedient.

Bereits in den 1970er Jahren machten Aktivistinnen in und außerhalb internationaler Entwicklungsinstitutionen deutlich, dass eine vermeintlich geschlechtsneutrale EZ nicht funktionieren kann. Die Geschichte der Einführung der Kategorie Gender beginnt mit der ‘Entdeckung der Rolle der Frau’, wie es in den 1970er Jahren hieß (Boserup 1970). Nach einer Phase, die ‘Entwicklungshilfe’ als Transfer von Technik und dem entsprechenden Know-how in die ‘unterentwickelten’ Länder begriff, wurden die Grenzen – wenn nicht gar Risiken – dieses Entwicklungsverständnisses deutlich. In Folge besann man sich auf die Befriedigung von Grundbedürfnissen. Im Zuge dieses Paradigmenwechsels weg von technikorientierten Projekten hin zum Anspruch, wenigstens die elementarsten Lebensnotwendigkeiten zu sichern, rückten automatisch die sozialen Parameter von Entwicklungsintervention – und somit Frauen – in den Blick: Das Abschlussdokument der Weltfrauenkonferenz in Nairobi gibt einen Eindruck, wie diese Integration von Frauen erreicht werden sollte. Darin wird gefordert: „special measures designed to enhance women’s autonomy, bringing women into the mainstream of the development process on an equal basis with men, or other measures designed to integrate women fully in the total development effort“ (veröffentlicht unter: www.earthsummit002.org/toolkits/Women/un-doku/un-conf/nairobi.htm, 3.2.2006)

Diese Aussage spiegelt treffend das Paradigma der Integration, also ‘Women in Development’ (kurz WID). Moser (1993) hat die verschiedenen Unterströmungen von WID skizziert und auch den Übergang zum Gender-Paradigma, das sich aus

einer kritischen aber auch affirmativen Position zu einer Integration von Frauen in den EZ-Mainstream entwickelte.

Gender-sensible Bildung: Trainings und Instrumente

Das Aufkommen von Gender-Trainings ist noch innerhalb des WID-Paradigmas zu verorten. Es diente zunächst dazu, Mitarbeiter/innen der Organisationen, die Gender-Analysen durchführten, die hierzu notwendigen Fähigkeiten zu vermitteln. In den späten 1980er und frühen 1990er Jahren entstanden hierzu eine Reihe an Gender-Training-Handbüchern (vgl. z.B. Overholt u.a. 1985). Eine weitere Komponente kam Anfang der 1990er Jahre hinzu: Der Aspekt der Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung in Genderfragen, die (Selbst-)Reflexion von Gender-Mustern. MacDonald beschreibt Gender-Training in diesem Sinne als: „[...] a tool, a strategy, a space for reflection, a site of debate and possibly of struggle. Training is a transformative process: it aims to increase knowledge and to develop understanding as a way to change behaviour, and to offer new skills with which to do this“ (MacDonald 1994, S. 32).

In den 1990er Jahren verschob sich das Paradigma zunehmend hin zum Genderkonzept: Aus einer (konstruktiven) Kritik an WID wurde ‘Gender and Development’ (GAD). Denn der Fokus alleine auf ‘die Frau’ homogenisierte erstens eine heterogene soziale Gruppe (nicht selten auch pauschal als Opfergruppe), zum anderen kamen durchaus Geschlechterverhältnisse als soziale Machtverhältnisse nicht ausreichend in den Blick. Fürwahr trugen manche Frauenprojekte dazu bei, dass Frauen sich auf Mikroprojektebene abrackerten, während der Mainstream weiter vermeintlich geschlechtsneutral agierte.

Mit dem Gender-Ansatz hielten Gender Trainings verstärkt Einzug in den entwicklungsplanerischen Instrumentenkoffer. Unter dem Vorzeichen von Gender and Development ging es zunächst um eine geschlechtssensible Zielgruppenanalyse im Zuge der Projektplanung. Eine Vielzahl an entsprechenden Gender-Analyse-Ansätzen wurden entwickelt und in Gender-Trainings vermittelt. Größere Organisationen wie Oxfam und die GTZ entwickelten eigene Trainingshandbücher (vgl. Kerstan 1995), weitere Handbücher entstanden für einen regionalen oder auch nationalen Kontext, wiederum andere wurden für einen thematischen Fokus, wie zum Beispiel Gender und Ökologie ausgearbeitet (vgl. Thomas-Slayter u.a. 1993). Daneben gibt es Handbücher, die in einem speziellen Projektkontext verfasst wurden und sowohl Handbuch als auch Dokumentation eines bestimmten Trainings sind (vgl. Ekwoje u.a. 1998). Veröffentlichungen zu Gender-Trainings stellen aber auch deren Grenzen heraus: Bewusstseinswandel und spezifische Fähigkeiten auf individueller Ebene reichten nicht aus, um in Institutionen eingelagerte Gender-Arrangements zu durchbrechen (vgl. MacDonald 1994; Goetz 1997; MacDonald/Sprenger/Dubel 1999). Aus diesem Grunde wurden Gender-Trainings ab Mitte der 1990er Jahre zunehmend in die Strategie des Gender-Mainstreaming eingebettet. Das Gender-Training stellt sich innerhalb dieser Strategie als (nur) ein Instrument von mehreren zur Erreichung einer durchgängigen Beachtung von Geschlechteraspekten im Sinne des Gender-Mainstreaming dar. Diese Strategie wurde ab Mitte der 1990er Jahre auch von der EU aufgegriffen und weiter entwickelt.

Heute bestehen eine Vielzahl an Gender-Instrumenten, die im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit aber auch in anderen Feldern entstanden sind. Bei der Umsetzung von Gender-Mainstreaming geht es u.a. darum, diese Instrumente sinnvoll einzusetzen, dem institutionellen Kontext anzupassen und weiterzuentwickeln. Die 'Kunst' des Gender-Mainstreaming besteht darin, für den jeweiligen Umsetzungsprozess den Instrumentenkoffer in einer Weise zu bestücken, dass sich hierin aus den unterschiedlichen Kategorien die

geeigneten Instrumente finden, die von den jeweiligen Anforderungen des Umsetzungsprozesses abhängt.

Im Folgenden werden Analyse-Instrumente der „Database of Instruments for Gender Mainstreaming“ (DIGMA) vorgestellt. Die dort vorgeschlagene Kategorisierung wird in diesem Aufsatz um eine weitere ergänzt (vgl. www.dbscape.be/cgi-bin/amit/cgint.exe?1&ulang=EN&frames=1&tmpl=top&GLB_BASE=digm,3.2.2006).

Analytische Instrumente

Analytische Instrumente wurden teilweise bereits in den 1980er Jahren entwickelt, zum Beispiel in der Entwicklungszusammenarbeit im Rahmen der Planung von Vorhaben. Der Nutzen analytischer Instrumente ist vor allem, ein Problem darzustellen bzw. ungleiche Geschlechterverhältnisse zunächst aufzudecken. Ein Beispiel: Der Blick auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung innerhalb der 'Zielgruppen' im Rahmen der klassischen Projektplanung ist notwendig, um eine hohe Arbeitsbelastung nicht noch durch Projektmaßnahmen zu verschärfen und somit evtl. gegenteilige Effekte hervorzurufen. Statt dessen wäre ein Projektdesign angebracht, das die angestrebte Verbesserung der Lebensverhältnisse den Gruppen zukommen lässt, die sie benötigen. Die kleinste Einheit kann hier nicht die Familie darstellen, da auch innerhalb dieses Sozialverbundes vielfältige Dynamiken wirken. Durch Gender-Analysen können Geschlechterverhältnisse verstanden und somit eine Folgeabschätzung der Projektwirkungen besser geleistet werden. Dabei besteht durch die soziale Komplexität eine hohe Herausforderung an Gender-Analysen, denn: die Verteilung von Arbeit und Einkommen, Entscheidungsspielräume und Zugang zu und Kontrolle über Ressourcen unterscheiden sich nie nur durch Geschlechtszugehörigkeit, sondern immer auch stark nach Alter, sozialer Schicht und anderen sozialen Kategorien – welche Kategorie jeweils wie relevant ist, unterscheidet sich je nach kulturellem Kontext erheblich. Eine schematische Unterscheidung zwischen 'den Männern' und 'den Frauen' stellt eine Verkürzung dar, die zwar oft zum Zweck der Operationalisierbarkeit in Kauf genommen wird, jedoch gleichzeitig zur Dualisierung von Geschlechterverhältnissen führen kann (vgl. Frey 2003, S. 124ff.).³

Da sich die EZ heute insgesamt weg von Interventionen auf Mikroebene bewegt, sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass weitere Gender-Analyse-Instrumente auch Programme oder Sektorstrategien erfassen können. So hat die EU das Gender Impact Assessment (GIA) als ein Analyseinstrument entwickelt, das sich auf Programmplanungen beziehen kann und auch als Instrument der Folgeabschätzung gilt (vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften, o. J.).

Gender-Mainstreaming impliziert den Anspruch, dass Gender-Analysen regelmäßig im Rahmen von Projekt- und Programmplanung sowie dem Monitoring und der Evaluierung von Vorhaben zum Einsatz kommen bzw. in die entsprechenden Verfahren integriert werden. Ein Beispiel dafür ist die Kategorisierung von geplanten Vorhaben in so genannte G-Kriterien. Die wesentlichen Planungsunterlagen werden daraufhin analysiert, ob bzw. inwieweit sie dem Gleichstellungsziel Rechnung tragen.⁴ Falls das Ergebnis nicht zufrieden stellend ausfällt, werden den Durchführungsinstitutionen bisweilen im Rahmen weiterer Planung und Durchführung 'Hausaufgaben'

zur Integration von Gender-Aspekten durch das BMZ erteilt.

Die Anwendung analytischer Instrumente kann jedoch wissenschaftliche Erkenntnisse über Geschlechterverhältnisse in verschiedenen Fachgebieten nicht ersetzen. Die Gender-Forschung bietet hier durchaus relevante und auch analytisch weitergehende Ergebnisse. Die Verbindung von Gender-Praxis und Gender-Forschung sollte denn auch zum Qualitätsmerkmal für gutes GM erhoben werden (vgl. www.genderkompetenz.info/genderkompetenz/sachgebiete, 3.2.2006).

Gender-Analysen kommen nicht nur im Rahmen von Projekt- oder Programmplanungen und -umsetzungen zum Zug. Sie werden ganz erheblich auch im Rahmen des zweiten Instruments, also edukatorischer Maßnahmen, wie z.B. Gender-Trainings angewandt. Wenn im Rahmen solcher Trainings mit Gender-Analysen exemplarisch Geschlechterstrukturen erprobt werden, dann hat eine solche Konfrontation mit Geschlechtsdisparitäten eine Schärfung des 'Gender-Blicks' zur Folge.

Edukatorische Instrumente

Sie dienen dem Zweck der Vermittlung von 'Gender-Kompetenz', die sich wiederum aus verschiedenen Komponenten zusammensetzt. Laut GenderKompetenzZentrum der Humboldt-Universität Berlin handelt es sich hierbei um drei Komponenten:

- a) Wollen als vorhandene Motivation, einen Beitrag zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zu leisten und Sensibilität für Geschlechterverhältnisse,
- b) Wissen über Gender als Kategorie und Erkenntnisse der Genderforschung, vor allem Sachwissen zu Gender-Aspekten im relevanten Fachbereich und
- c) Können als Kenntnis und Anwendungskompetenz von Instrumenten wie oben beschrieben (vgl. www.genderkompetenz.info/genderkompetenz, 3.2.2006.)

Die Medien zur Vermittlung von Gender-Kompetenz sind vielfältig: Im Vordergrund stehen hier Formen der Fortbildung (Gender-Training oder Gender Mainstreaming Training,; vgl. Netzwerk Gender Training 2004). Aber auch Printmaterial in Form von Flyern oder Handbüchern, wie auch Websites können als edukatorische Instrumente bezeichnet werden.

Konsultative und partizipative Instrumente

Mit ihnen soll die Qualität der politischen Entscheidungsprozesse erhöht und Demokratie gestärkt werden. Als Beispiel für diese Instrumentengruppe sind zu nennen: Steuerungsgruppen zur Umsetzung der Strategie Gender-Mainstreaming, Hearings und Runde Tische, aber auch Datenbanken. Ein konkretes Beispiel ist die Interministerielle Arbeitsgruppe Gender-Mainstreaming (IMA) der Bundesregierung mit einer Unterarbeitsgruppe Gender-Budgeting (vgl. www.gender-mainstreaming.net/gm/Bundesregierung/umsetzungsstand.html, 3.2.2006; Frey/Kuhl 2004, S. 8f).

Eine Instrumentenkategorie des Gender Mainstreaming, die allerdings entscheidend für eine gelungene Umsetzung der Strategie ist, fehlt in der DIGMA-Datenbank.

Instrumente der Steuerung

Solche Instrumente sind unerlässlich zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming als zielgerichtetem Prozess, der von der Führung verabschiedet und nachgehalten wird ('top-down'). Das Vorhandensein einer entsprechenden Genderstrategie, einer Leitlinie oder einer Richtlinie, die sich vor allem durch Verbindlichkeit auszeichnet, ist erfahrungsgemäß ein ganz wesentlicher Baustein und Erfolgsfaktor der Umsetzung. Solche Instrumente bilden die innerinstitutionelle Legitimationsbasis und geben Orientierung im Umsetzungsprozess, da hier Ziele, Indikatoren und Maßnahmen enthalten sein sollten – ein Fahrplan also, auf den sich eine Institution festlegt. Das Vorhandensein konkreter Zielsetzungen und überprüfbarer Indikatoren bietet auch die Möglichkeit des Monitoring und der Evaluation von Gender-Mainstreaming. Solche Instrumente der Steuerung legen z. B. auch fest, welche der oben genannten Instrumente bei der Umsetzung von Gender-Mainstreaming zum Einsatz kommen oder wie die Verantwortlichkeiten und Ressourcen zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming verteilt sind.

Ein Beispiel für ein solches Steuerungspapier ist das „Konzept für die Förderung der gleichberechtigten Beteiligung von Frauen und Männern am Entwicklungsprozess – Gleichberechtigungskonzept“ (BMZ 2001). Es hat eine zentrale Steuerungsfunktion, denn die hierin enthaltenen Vorgaben sind für staatliche und halbstaatliche Umsetzungsorganisationen verbindlich und das Papier stellt darüber hinaus einen Orientierungsrahmen für Nichtregierungsorganisationen dar. Das Papier nennt explizit einige Gender-Instrumente. Dazu gehören geschlechterorientierte Zielgruppen- und Trägeranalysen sowie geschlechterdifferenzierte Indikatoren in Planung, Monitoring und Evaluierung (vgl. BMZ 2001, S. 13). Auch die „Sensibilisierung aller Mitarbeiter/innen“ wird genannt, wobei Gender-Training als „Mittel für den Erfolg einer geschlechterorientierten Entwicklungszusammenarbeit“ bezeichnet wird (ebd.). Die Verantwortlichkeit für die Umsetzung des Konzeptes ist bei allen Mitarbeiter/innen sowohl des BMZ als auch der einzelnen Durchführungsorganisationen festgemacht.

Insofern wird Gender-Mainstreaming zur Querschnittsaufgabe definiert. Darüber hinaus sind aber auch spezielle Arbeitseinheiten im BMZ und den Durchführungsorganisationen vorgesehen. Hinzu kommt die „geschlechterorientierte Träger- und Personalauswahl“, sowie die „Kennung von Vorhaben“ (ebd.).

Gender-Mainstreaming in Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit

Die Mehrzahl der Durchführungsorganisationen hat auf Grundlage des BMZ-Papiers eigene Gender-Mainstreaming Papiere erarbeitet: Die GTZ legte 2001 eine Genderstrategie vor (vgl. GTZ 2001), der Deutsche Entwicklungsdienst (DED) verabschiedete 1999 eine Leitlinie, die jüngst überarbeitet bzw. durch ein Kapitel zum Genderansatz/Geschlechtergleichstellung im DED-Handbuch ersetzt wurde. Auch die Carl-Duisberg-Gesellschaft (CDG) und die Deutsche Stiftung für Internationale Entwicklung (DSE) besaßen vor ihrer Fusion in die Organisation ‚Internationale Weiterbildung und Entwicklung‘ (InWEnt) jeweils Papiere bzw. die DSE hatte ein Gender-Handbuch erarbeitet. Im Folgenden wird beleuchtet, welche Rolle die edukatorischen Instrumente in diesen Papieren einnehmen, um damit abschließend die Ausgangsfrage nach dem Stellenwert von Gender-Trainings zu behandeln.

Die GTZ kann als Vorreiter-Institution bei der Umsetzung von Gender-Mainstreaming betrachtet werden. Sie hatte bereits 1995 einen Genderplan verabschiedet und hat mit der unternehmensweiten Genderstrategie von 2001 ein vergleichsweise umfassendes Konzept vorgelegt, das in diesem Jahr evaluiert wurde. Gezielte Qualifizierung ist Bestandteil der Genderstrategie (vgl. GTZ 2001, S. 16f). Sie wird flankiert durch fachliche fortlaufende Beratung. Ein Modul zum Querschnittsthema Gender wird im Rahmen der Vorbereitung von Auslandsmitarbeitenden durchgeführt. Die GTZ ist außerdem stark an der Wissensproduktion in Gender-Fragen beteiligt: Zu verschiedenen Fachthemen sind Publikationen mit Gender-Bezug erarbeitet worden. Eine Reihe von Publikationen ist im Bereich der gendersensiblen Planung und Projektumsetzung angesiedelt und gibt eine gute Orientierung zur durchgängigen Berücksichtigung von Gender-Aspekten im Gesamtverlauf von Vorhaben (vgl. z.B. Osterhaus 1999). Besonders erwähnenswert sind hier auch Handbücher zur Durchführung von Gender Trainings (vgl. z.B. Kerstan 1995).

Der DED sieht in seiner Leitlinie von 1999 die Behandlung des Gender-Ansatzes in der Inlands- und Gastlandsvorbereitung wie auch in späteren Fortbildungen der DED-Mitarbeitenden vor, nicht nur, aber auch in eigenen Gender-Seminaren. Dabei setzt der DED in den Leitlinien stark auf eine Integration von Gender-Themen in das bestehende Fortbildungsangebot ganz im Sinne des Querschnittgedankens. Im nunmehr geltenden Handbuch ist Gender-Training stärker verankert. In Form von Modulen, die bei der Vorbereitung von Entwicklungshelfer/innen, Koordinator/innen und Hauptamtlichen zum Tragen kommen, sollen die Vorbereitungsteilnehmer/innen sensibilisiert werden und ihnen soll die entwicklungspolitische Bedeutung des Querschnittsthemas

deutlich werden. Außerdem wird hier vermittelt, welche Erwartungen der DED an die einzelnen Funktionsgruppen hinsichtlich der Umsetzung des Querschnittsthemas heranträgt (vgl. DED fortlaufend, S.4f.)

Nach der Fusion von CDG und DSE hat die neue Bildungsinstitution InWEnt offiziell noch kein Gender-Papier formuliert, obwohl es hier eine Reihe an innerinstitutionellen Anstrengungen und Vorschlägen gab. Dabei hatten die beiden ursprünglichen Institutionen gute Voraussetzungen geschaffen: Beide hatten institutionelle Gender-Ansätze, insbesondere die DSE hatte ein umfassendes Gender-Grundsatzpapier verabschiedet (vgl. DSE 1999). Es umfasste 123 Seiten und enthielt zum einen eine Gender-Leitlinie, Hinweise zur Umsetzung der Leitlinie anhand eines entsprechenden Ablaufes (z.B. Zielgruppen und Ziele, Durchführung, Monitoring und Evaluation) sowie sieben Beispielmodule für Fortbildungen im Bereich Gender zu unterschiedlichen Bereichen und Themen. Hinzu kommt eine Art Trainingshandbuch mit Beispielübungen zur Sensibilisierung für Gender-Fragen und Vorschläge für ein Feldpraktikum sowie Indikatoren für die Anwendung der Gender-Leitlinie. Auch im DSE-Kontext sind Trainingshandbücher entstanden (vgl. Ekwoe u.a. 1998). Da InWEnt hierzulande die zentrale Institution für globale Bildungsarbeit darstellt, ist das Fehlen eines Umsetzungspapiers bis heute für den Bildungsbereich bedauerlich. Allerdings ist zu erwarten, dass sich InWEnt in nächster Zeit wieder eine entsprechende Handlungsgrundlage schaffen wird – ein neues Gender-Handbuch ist bereits in Auftrag gegeben. Das derzeitige Fehlen der programmatischen Grundlagen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming bei InWEnt muss nicht bedeuten, dass die Maßnahmen der Bildungszusammenarbeit derzeit allesamt geschlechtsblind durchgeführt werden, denn die Institution kann auf Erfahrungen in diesem Bereich zurückgreifen. Allerdings führt eine fehlende Verbindlichkeit oft dazu, dass nur dort genderbewusste Angebote bestehen, wo engagierte Mitarbeitende vorzufinden sind.

Ausblick

Abschließend lässt sich der Stellenwert von Gender-Training in der Entwicklungszusammenarbeit ambivalent bewerten: Wie gezeigt, sind Bildungsinstrumente für die Umsetzung von Gender-Mainstreaming in den jeweiligen Dokumenten verankert, die Wichtigkeit des Instruments Gender-Training wird durchaus erkannt. Allerdings haben Gender-Trainings nur bedingt Wirkung, wenn sie nicht in eine gewollte Organisationsstrategie eingebettet sind: Denn auch wenn Mitarbeitende Gender-Kompetenz durch Bildungsmaßnahmen erworben haben (im Sinne des ‘Wissen’, ‘Wollen’ und ‘Können’ s.o.), aber die institutionellen Anreize fehlen, gehen Trainings ins Leere. Anne Rösger erweitert die drei Kompetenzfelder Wissen, Wollen und Können deswegen um das des ‘Dürfens’ (Rösger 2004). Denn Gender-Mainstreaming heißt eben auch, dass die Umsetzung einer durchgehenden Geschlechterorientierung nicht an einzelnen engagierten oder sensibilisierten Mitarbeiterinnen (und manchmal auch Mitarbeitern) festzumachen ist. Gender-Mainstreaming besagt vor allem, dass jede/r einzelne in der jeweiligen Funktion zum

Gleichstellungsziel im Rahmen des professionellen Selbstverständnisses beiträgt – und dies muss durch eine entsprechende institutionelle Policy abgesichert sein. Gender-Trainings sind damit eine notwendige Voraussetzung, um die Mitarbeitenden entsprechend zu befähigen – hinreichend ist dies allerdings nicht. Eine bedeutendere Frage für die Umsetzung einer professionellen geschlechtssensiblen Praxis in der Entwicklungszusammenarbeit ist die Frage, wie die teilweise weitgehenden Ansprüche, die bereits in der Vergangenheit jeweils innerinstitutionell formuliert wurden, in der Realität der Projekte und Programme greifen. Dabei spielen Gender-Trainings zwar eine nicht zu unterschätzende Rolle. Aber dies beantwortet noch nicht die Frage, welche konkreten geschlechterpolitischen Wirkungen entwicklungspolitische Interventionen im Sinne der Zielsetzung des Gleichstellungskonzepts des BMZ haben. Hier könnte man nur durch systematische Evaluierungen vor Ort wirklich zu Aussagen kommen. Denn letztlich müssen sich die konkreten Vorhaben an ihrem 'Gender-Impact' messen lassen. Das Ziel ist klar formuliert, es geht um nicht mehr und nicht weniger als um eine „gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern am Entwicklungsprozess“ sowie der „Machtgleichstellung“ (Empowerment) von Frauen (BMZ 2001, S. 9).

Anmerkungen

- 1 Zur Entwicklung von 'Frauen' zu 'Gender'; vgl. Rathgeber 1990; Moser 1993; Frey 2003. S. 78ff.
- 2 Anregender Einblick in die Diskussion um den Begriff Gender rund um die Weltfrauenkonferenz; vgl. Baden/Goetz 1998.
- 3 Am Beispiel des Wassersektors diskutiert dies Sancar in *Femina Politica* (2004, S. 15f.).
- 4 Das BMZ unterscheidet in G0, G1 und G2; vgl. Osterhaus 1999, S. 5f.

Key Websites

<http://www.mdgender.net>
http://www.dbscape.be/cgi-bin/amit/cgint.exe?1&ulang=EN&frames=1&tmpl=top&GLB_BASE=digm
<http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz/>
<http://www.gender-mainstreaming.net/gm/Bundesregierung/umsetzungsstand.html>
<http://www.aktionsprogramm2015.de/www/images/download/ansatzpunkte/AP8.pdf>
www.fu-berlin.de/gpo/frey_kuhl.htm: Frey, R./Kuhl, M.: Wohin mit Gender Mainstreaming? Zum Für und Wider einer geschlechterpolitischen Strategie.
<http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz/sachgebiete/>

Literatur

Baden, S./Goetz, M.: Who needs [sex] when you can have [gender]? Conflicting discourses on gender at Beijing. In: Jackson, C./Pearson, R. (ed.): *Feminist Visions of Development. Gender Analysis and Policy*. London/New York 1998, S. 19 – 38.

Boserup, E.: *Woman's role in economic development*. London 1970.

BMZ – Bundesministerium für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung: Konzept für die Förderung der gleichberechtigten Beteiligung von Frauen und Männern am Entwicklungsprozeß - Gleichberechtigungskonzept. o. O. 2001 (2. Aufl.) (BMZ-Konzepte Nr. 111).

BMZ – Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung: Aktionsprogramm 2015. Ansatzpunkt 8: Gleichberechtigung der Geschlechter fördern; veröffentlicht unter: www.aktionsprogramm2015.de/www/images/download/ansatzpunkte/AP8.pdf, 3.2.2006.

DSE – Deutsche Stiftung für Internationale Entwicklung, Gender-Arbeitsgruppe: *Gender in der Programmarbeit der DSE*. Berlin 1999.

DED – Deutscher Entwicklungsdienst: DED-Handbuch. Bonn o.J.

Ekwoje, G./Engelhardt, E./Muflam, C.: *Gender-sensitive Planning in Rural Development – A Trainer's manual*. Feldafing 1998.

Femina Politica e.V.: Essentialisierung durch Gender Mainstreaming? Dialog mit Annemarie Sancar über die geschlechterpolitischen Folgen eines Politikinstrumentes am Beispiel des Wassersektors. In: *Femina Politica*. Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft 13(2004)2, S. 15 – 26.

Frey, R.: *Gender im Mainstreaming. Geschlechtertheorie und -praxis im internationalen Diskurs*. Frankfurt/M. 2003.

Frey, R.: Entwicklungslinien: Zur Entstehung von Gender Mainstreaming in internationalen Zusammenhängen. In: Meuser, M./Neustüss, C. (Hg.): *Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente*. Bonn 2004, S. 24 – 39 (Schriftenreihe der Bundeszentrale für Politische Bildung Nr. 418).

Frey, R./Kuhl, M.: Wohin mit Gender Mainstreaming? Zum Für und Wider einer geschlechterpolitischen Strategie; 2003; veröffentlicht unter: Gender Politik Online: www.fu-berlin.de/gpo/frey_kuhl.htm, 3.2.2006.

GTZ – Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit: *Gender in der GTZ. Unternehmensstrategie 2001 – 2005*. Eschborn 2001.

Goetz, A. M.: Introduction: Getting Institutions Right For Women in Development. In: Goetz, A. M. (Hg.): *Getting Institutions Right For Women in Development*. London 1997, S. 1 – 28.

Kerstan, B.: *Gender-sensitive Participatory Approaches in Technical Co-operation*. Eschborn 1995.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Leitfaden zur Bewertung geschlechterspezifischer Auswirkungen. Brüssel o. J.

MacDonald, M. (ed.): *Gender Planning in the Development Agencies. Meeting the Challenge*. Oxford 1994.

MacDonald, M./Sprenger, E./Dubel, I.: *Gender and organizational change: bridging the gap between policy and practice*. Gender Working Group (GWG) workshop Juni 1995. Amsterdam 1999 (2. ed).

Moser, C.: *Gender Planning and Development – Theory, Practice and Training*. London 1993.

Netzwerk Gender Training (Hg.): *Geschlechterverhältnisse bewegen. Erfahrungen mit Gender Training*. Königstein/Taunus 2004.

Osterhaus, J.: *Gender und Projektmanagement. Ein Beitrag zum Qualitätsmanagement der GTZ*. Eschborn 1999.

Overholt, C./Anderson, M. B./Cloud, K./Austin, J. E. (ed.): *Gender Roles in Development Projects. A Case Book*. West Hartford 1985.

Rathgeber, E. M.: *WID, WAD, GAD: Trends in Research and Practice*. In: *The Journal of Developing Areas* 24(1990), S. 489 – 502.

Rösgen, A.: *Gendertrainings als Instrument des Gender Mainstreaming*. In: *Ministerium für Frauenförderung Luxemburg (Hg.): Gendertrainings*. Luxemburg, 2004.

Thomas-Slayter, B./Lee Esser, A./Shields, D. M.: *Tools of Gender Analysis: A Guide to Field Methods for Bringing Gender into Sustainable Resource Management*. O.O. 1993.

Dr. Regina Frey, Jg. 1966, Politikwissenschaftlerin, ist seit 1998 als Gender Beraterin und Trainerin tätig. Im Rahmen des Gender Büros Berlin (www.gender.de) arbeitet sie zu den Schwerpunkten Beratung und Fortbildung zu Gender Mainstreaming und Gender Budgeting, wissenschaftliche Fundierung von Gender-Mainstreaming, Entwicklung von Fortbildungskonzepten und Instrumenten der Gender-Analyse. Sie arbeitet für bundesdeutsche Verwaltungen (z.B. Berliner Senatsverwaltung) wie auch für Durchführungsorganisationen der EZ (z.B. GTZ und DED). Sie ist außerdem Lehrbeauftragte für den Ergänzungsstudiengang Gender-Kompetenz der Freien Universität Berlin. Zahlreiche Veröffentlichungen und Vorträge zu Gender-Mainstreaming, Gender-Budgeting und Gender-Training.